

Василенко О.В.

*старший викладач кафедри «Туризм»
Національний транспортний університет*

ЕВОЛЮЦІЙНІ ЕТАПИ МОТИВАЦІЙНИХ ЦІЛЕЙ ПЕРСОНАЛУ В ІНТЕРЕСАХ ПІДПРИЄМСТВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Ретроспективний аналіз формування наукових поглядів на мотивацію засвідчує, що їхня еволюція відбувалася в тісному діалектичному взаємозв'язку з розвитком суспільною виробництва послуг та продукції, підвищенням якості в роботі персоналу, поліпшенням добробуту людей. Той чи інший напрям, глибина дослідження проблем мотивації об'єктивно зумовлювалися визріванням відповідних матеріальних передумов у суспільстві в різних сферах виробництва. [1, с. 28].

Суттєвий внесок у створення та розвиток теорій мотивації зробили українські вчені. Так, Г. Цехановецький не поділяв оптимістичної думки Адама Сміта, що людина як «економічна особа» завжди намагається поліпшити свій добробут власними силами. На його думку, багато хто прагне це зробити передовсім за рахунок інших. М. Туган-Барановський особливого значення надавав психологічним почуттям, трудовим традиціям, моральним і релігійним поглядам. Він одним із перших наголошував на значущості духовності в розвитку економіки. М. Вольський уважав за необхідне поліпшувати фізичні, моральні й інтелектуальні умови існування людини [2, с. 29; 3, с. 45].

Відзначимо, що для посилення ролі оплати праці в системі мотивації варто забезпечити її безпосередній зв'язок із результатами праці. Кожен працівник має відчувати прямий зв'язок між рівнем матеріальної винагороди і продуктивністю праці, розміром заробітної плати й результатами підприємства. Окремі науковці наголошують на необхідності створення на підприємствах механізму мотивації підвищення ефективності праці. Ідеться про використання сукупності методів і прийомів впливу на працівників керівництва підприємства, забезпечення спонукання їх до певної поведінки у процесі праці для досягнення цілей підприємства. В основі певних перетворень –

необхідність задоволення особистих потреб працівників. Поліпшення системи мотивації передбачає комплекс заходів, пов'язаних із матеріальним стимулюванням (удосконалення оплати праці, преміювання тощо), удосконаленням організації праці (поліпшення умов праці, використання гнучких графіків тощо), поліпшенням якості робочої сили (підвищення кваліфікації), залученням у процес управління персоналу, використанням моральних чинників заохочення.

На практиці ідеальною є ситуація, коли мотиваційні цілі кожного окремого працівника збігалися з інтересами підприємства й у кінцевому результаті вели до успіху підприємства. Правильно організована система мотивації допомагає суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, нарощувати обсяги продажу, покращувати виробничий процес і рівень обслуговування клієнтів, без особливо великих матеріальних витрат підприємства. Це пояснюється тим, що коли працівник виконує свої посадові обов'язки із задоволенням і його цілі саморозвитку включають розвиток підприємства загалом, то його коефіцієнт корисної дії зростає в рази. Натомість відсутність мотивації, як правило, призводить до втрати підприємством цінних працівників і в критичних випадках може спричинити припинення його діяльності. Крім того, невдоволені працівники негативно впливають на ділову репутацію підприємства.

Європейська і Західна практика управління бізнесом свідчить про те, що мотивації надається велика увага [1, с. 30]. Фактично кожне поважне підприємство користується послугами професійних консультантів щодо управління персоналом або ж має такого спеціаліста у штаті. Західна практика засвідчує, що оплата праці штатного психолога окуповується в десятки, а то й сотні разів.

В Україні на спеціалістів з мотивації донедавна звертали мало уваги. Як правило, мотиваційна робота передбачала лише проведення співбесіди з потенційним працівником; згодом єдина мотивація – заробітна платня, а покарання за неякісно виконану роботу – штрафні санкції [1, с. 31].

Що дуже негативно впливає на роботу та розвиток підприємств, тоді як Європейська практика управління бізнесом свідчить що оплата праці штатного психолога яка окуповується в десятки, а то й сотні разів. Психолог індивідуально до груп людей визначає мотивацію відповідних соціальних груп та розробляє систему мотивації на підприємстві так, щоб мотиваційні цілі кожного окремого працівника збігалися з інтересами підприємства, тоді виходить ідеальна формула для підприємства, коли на підприємстві стимули (ричаги) які

використовують керівники, відображають мотиваційні цілі персоналу. А використовувати чисту теорію батого і пряника, на сьогоднішній день, при еволюції суспільства і їх потреб, вже не так актуально.

На невеликих і середніх підприємствах питаннями підбору та мотивації персоналу займається безпосередньо керівник або його помічник. На відносини з персоналом підприємства в Україні зазвичай переноситься стара радянська авторитарна модель управління, за якої керівництво відмежовується від персоналу і зводить стосунки з ним до виплати зарплати. До цього додається український варіант раннього капіталізму, який полягає в бажанні керівника отримати від працівника найбільш можливу вигоду, не вклавши в нього нічого. Відповідно, персонал утрачає бажання викладатися, а виконує покладені на нього завдання рівно на стільки, на скільки вимагає керівництво і скільки необхідно, щоб запобігти штрафним санкціям. Єдиним мотиваційним важелем впливу на хорошого спеціаліста за такої системи управління є підвищення заробітної платні. Однак і це не завжди рятує від втрати цінного працівника [1, с. 39].

Виходячи з цього, керівникам для ефективного управління працівниками не обхідно, не тільки використовувати систему мотивації на підприємстві, де мотиваційні цілі кожного окремого працівника збігалися з інтересами підприємства, а й змінити ставлення до персоналу, так щоб відбувався обмін інформацією в робочих питаннях на пряму між підлеглими та керівником. На мою думку тільки при таких обставинах працівник буде відчувати себе на підприємстві не тільки робітником, а й частиною чогось цілого.

Література

1. Гривківська О.В. Проблеми мотивації управлінського персоналу / О.В. Гривківська, Ж. В. Соловійова // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 9.
2. Богоявленська Ю.Б. Економіка та менеджмент праці / Ю.Б. Богоявленська, Є.І. Ходаківський. – К. : Кондор, 2009. – 332 с.
3. Соколенко В.А. Механізм впливу мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / В.А. Соколенко, А.С. Клищенко // Вісник НТУ «ХПІ» (Серія «Актуальні проблеми розвитку українського суспільства»). – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 69 (1042). – С. 83–87.